

Ungleich, vergleichbar, gleich - auf dem Weg zur geschlechtsneutralen Arbeitswelt? Geschlechtliche Differenzierungsprozesse im Kontext von Arbeit

Wehling, Pamela; Müller, Katja

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wehling, P., & Müller, K. (2014). Ungleich, vergleichbar, gleich - auf dem Weg zur geschlechtsneutralen Arbeitswelt? Geschlechtliche Differenzierungsprozesse im Kontext von Arbeit. *A/S-Studien*, 7(2), 22-40. <https://doi.org/10.21241/ssoar.64806>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Pamela Wehling, Katja Müller¹

Ungleich, vergleichbar, gleich – auf dem Weg zur geschlechtsneutralen Arbeitswelt? Geschlechtliche Differenzierungsprozesse im Kontext von Arbeit

Abstract: Die Geschlechterdifferenz als Prädiktor für den Zugang zu und die Entlohnung von Arbeit wurde bereits im 19. Jahrhundert institutionalisiert und ist bis heute wirksam. An den Fallbeispielen der Leichtlohngruppen sowie der Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes für Arbeiterinnen wird gezeigt, wie die Bezugnahme auf Differenzvorstellungen der Geschlechter nach 1945 im Rechtssystem delegitimiert wurde und welche Konsequenzen hieraus im Hinblick auf die bislang übliche Praxis der geschlechtsspezifischen Entlohnung und Regulierung von Arbeit entstanden. Untersuchungsleitend ist dabei die Fragestellung, ob der rechtlichen De-Legitimierung der Geschlechterdifferenz auch ein institutioneller Wandel im Sinne einer De- bzw. Re-Institutionalisierung (Jepperson 1991) der Geschlechterdifferenz in den Bereichen Arbeitszeit und Entlohnung folgte. So zeigt sich, dass im Fall der Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes die funktionale Arbeitsteilung im Alltag die rechtliche De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz unterläuft während bei den Leichtlohngruppen die Geschlechterdifferenz re-institutionalisiert wird, indem geschlechtsneutrale Kriterien für die Bewertung von Arbeit definiert werden, die jedoch die Differenzannahme weiterführen, wenngleich auch anders arrangiert.

1 Einleitung

Arbeit und Geschlecht, so hat die Frauen- und Geschlechterforschung bereits in den 1970-1980er Jahren nachgewiesen, stehen in einem konstitutiven Verhältnis, welches durch (konstruierte) Differenzen zwischen Frauen und Männern moderiert wird (vgl. Hausen 1976; Becker-Schmidt 1987; Ostner 1978). Die Erforschung von Geschlechterdifferenzen in Arbeitskontexten nimmt seither in der Frauen- und Geschlechterforschung, aber auch zunehmend in der Arbeits- und Industriesoziologie einen festen Platz ein (vgl. Aulenbacher 2010; Frey et al. 2010). Erklärungsansätze für die Ungleichheit der Geschlechter in Arbeitskontexten setzen häufig auf der Makroebene der Gesellschaft und ihrer Institutionen an. Geschlecht wird aus dieser Perspektive als ein Strukturierungsprinzip begriffen, welches auf Geschlechterungleichheit beruht (u.a. Beer 1990; Dölling 1999). Die Übersetzung der Geschlechterdifferenz in ein hierarchisches System vollzieht sich aus diesem Blickwinkel gesamtgesellschaftlich über das Geschlechterverhältnis, welches als ein Strukturverhältnis begriffen wird (Becker-Schmidt 1993). Geschlechtsgebundene Segregationsphänomene werden hieran anknüpfend durch die Wirkung von Geschlecht als Strukturkategorie erklärt (vgl. Gottschall 1995, S. 126ff). Dabei wird davon ausgegangen, dass gesellschaftliche Strukturen sowie die Strukturen des Arbeitsmarktes – obwohl es keine expliziten Schließungen und Zulassungsbeschränkungen für Frauen (am Arbeitsmarkt) mehr gibt – für die (Re-)Produktion von Geschlechterdifferenz verantwortlich sind. Neuere Studien hinterfragen jedoch diese Omnipräsenz und Omnirelevanz der Kategorie Geschlecht in Arbeitskontexten. So ist in aktuellen Studien zur

¹ Dr. Pamela Wehling, Lehrstuhl f. Geschlechtersoziologie, Universität Potsdam. Email: wehling@uni-potsdam.de.
Katja Müller (M.A.), Lehrstuhl f. Geschlechtersoziologie, Universität Potsdam. Email: katjmuel@uni-potsdam.de.

Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt die Rede von einer neuen „Un-Ordnung der Geschlechter“ (Kutzner 2003) und einer „De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz“ (Heintz/Nadai 1998). Der geteilte Befund der hier zitierten Studien lautet: Geschlecht kann, muss aber in Arbeitskontexten nicht relevant gemacht werden. Die Geschlechterdifferenz, verstanden als eine binäre Codierung, welche klassifizierend und ordnungsbildend wirkt (Aulenbacher 2013, S. 36), stellt also ein latent verfügbares Angebot für die Konstruktion von Hierarchien und Asymmetrien sowie von ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt dar, dieses Angebot muss aber nicht unbedingt wahrgenommen werden und seine Nutzung scheint legitimationsbedürftig zu werden (vgl. Aulenbacher 2013).

Der vorliegende Beitrag greift diese aktuellen Hypothesen von De-Institutionalisierung und kontextueller Kontingenz der Geschlechterdifferenz in Arbeitskontexten auf und analysiert diese anhand zweier (historischer) Fallbeispiele: der Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Frauen sowie der Leichtlohngruppen in Tarifverträgen.² Wie die Analyse zeigt, lässt sich nach dem 2. Weltkrieg eine Entwicklung feststellen, in der verstärkt von einer Vergleichbarkeit der Geschlechter in Arbeitskontexten ausgegangen wird. Die Fallbeispiele können hier illustrieren, wie es zur rechtlichen De-Legitimation der Geschlechterdifferenz im Kontext von Entlohnung und Arbeitszeitregulierung kam und welche Konsequenzen hieraus für die bislang übliche Praxis der Entlohnung und zeitlichen Regulierung von Arbeit entstanden. Untersuchungsleitend ist dabei die Fragestellung, ob dieser rechtlichen De-Legitimierung der Geschlechterdifferenz auch ein institutioneller Wandel im Sinne einer De- bzw. Re-Institutionalisierung (Jepperson 1991) der Geschlechterdifferenz in den Bereichen Arbeitszeit und Entlohnung folgte.

Zielsetzung ist es, mittels eines historischen und wissenssoziologischen Zugriffs zum einen die Mechanismen und Klassifikationen herauszuarbeiten, die den Legitimationsverlust des Deutungsmusters der Geschlechterdifferenz herbeiführen. Zum anderen wird rekonstruiert, wie der Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht als Prädiktor für den Zugang zu Arbeit und damit für die Regulierung von Arbeitszeiten sowie die Bewertung und Entlohnung von Arbeitsleistung kategorial aufgefangen sowie diskursiv bearbeitet wird.

Zu diesem Zweck werden zunächst der Prozess der Institutionalisierung geschlechtlicher Differenzierung im Arbeitskontext des 19. Jahrhunderts sowie dessen Auswirkungen beschrieben. Es wird gezeigt, dass gerade im Umbruch zum 20. Jahrhundert geschlechtlichen Differenzierungsprozessen und der Institutionalisierung der Ungleichheit von Frauen- und Männerarbeit eine spezifische Funktion zur Ordnung

² Beide Fälle sind Gegenstand eines DFG-finanzierten Forschungsprojektes (WO 550/6-2), das von 2012 bis 2015 an der Universität Potsdam in Kooperation mit dem Laboratoire Interdisciplinaire de Sociologie Économique (LISE) in Paris durchgeführt wird. Im Rahmen des Projektes werden die Metamorphosen der Geschlechter(un)gleichheit in der deutschen sowie der französischen Arbeitsgesellschaft im Zeitraum von 1945 bis 2010 untersucht. Zielsetzung ist es, Deutungsmodelle des Geschlechts sowie ihren Wandel in den Arbeitsbeziehungen zu identifizieren und zu analysieren.

Mittels einer Diskursanalyse werden die Interpretationsmuster von Geschlechterdifferenz und -gleichheit sowie die Mechanismen ihrer Produktion und Reproduktion in unterschiedlichen empirischen Fallbeispielen (neben den vorgestellten beiden Fällen noch die Mithelfenden Familienangehörigen, Elternzeit und Elterngeld sowie die Frauenquoten) herausgearbeitet.

des Verhältnisses von Arbeit und Gesellschaft zukommt. Anschließend zeigen wir anhand der beiden Fallbeispiele auf, aufgrund welcher rechtlicher Regelungen die im 19. Jahrhundert entstandene Differenzannahme unterwandert wird und wie die Akteure den Verlust der ordnungsgebenden Funktion der Kategorie Geschlecht diskursiv verarbeiten. Mittels einer Diskursanalyse werden die Interpretationsmuster zur Geschlechterdifferenz sowie die Mechanismen ihrer Produktion und Reproduktion in den Fallbeispielen herausgearbeitet. Vor diesem Hintergrund fragt sich, ob eine ‚veränderte‘ Arbeitsordnung entstanden ist, in der der Kategorie Geschlecht keine Bedeutung mehr zukommt, die Geschlechterdifferenz demzufolge de-institutionalisiert wurde. Abschließend wird die Relevanz der gewonnenen Erkenntnisse für den Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht diskutiert.

2 Die Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz im Kontext von Arbeit im 19. Jahrhundert

Ab dem 19. Jahrhundert veränderten sich durch die Ausdehnung von Industrie und Manufaktur die Arbeits- und Wirtschaftsweisen der Bevölkerung. Dabei kam es zu einer Herauslösung der nun als Erwerb konzipierten Arbeit aus der Wirtschaft des ganzen Hauses (Landwirtschaft und Heimgewerbe) und somit „zu einer relativ klaren Trennung von Wohnplatz und Arbeitsplatz“ (Kocka 1990, S. 466). Die damit einhergehenden Umbrüche in der Allokation von Arbeitskraft sowie die Folgen für die Sozialorganisation der Gesellschaft, für die Generativität des nationalen Staates und für den sozialen Zusammenhalt wurden von staatlichen, nationalökonomischen und wissenschaftlichen Akteuren mit Besorgnis beobachtet (vgl. Wobbe 2012). Insbesondere die Zuständigkeiten für die nun auseinanderfallenden Bereiche des Öffentlichen und des Privaten mussten neu definiert und arrangiert werden. Als probates Lösungsmodell erschien in den verschiedenen Diskursen zur (Neu-)Ordnung der gesellschaftlichen Verhältnisse die besondere Regulierung von Frauenarbeit, welche u.a. durch die Konstatierung eines Gegensatzes zwischen „Heim und Arbeit, Mütterlichkeit und Lohnarbeit, Weiblichkeit und Produktivität“ (Scott 1994, S.452) gerechtfertigt wurde. So wurden am Ende des 19. Jahrhunderts verschiedene Maßnahmen getroffen, die Arbeitsbedingungen der (Lohn-)Arbeiter gegenüber den Arbeitgebern und auf dem Arbeitsmarkt aufzuwerten (vgl. Hinrichs 1988), während Frauen zu einer rechtlichen Sondergruppe des Arbeitsmarktes wurden (vgl. Berkovitch 1999; Scott 1994, S. 453). Hierdurch kam es zur Institutionalisierung eines asymmetrischen Geschlechterarrangements in Bezug auf das Wirken in Öffentlichkeit und Familie, welches mittels rechtlicher Klassifikationen die geschlechtliche Arbeitsteilung verfestigte (Becker-Schmidt/Krüger 2009, S. 17) und eine limitierte Inklusion von Frauen in das Beschäftigungssystem legitimierte. So wurden gesonderte Arbeitsschutzgesetze für Frauen erlassen, Beschäftigungsverbote in bestimmten Berufen und Branchen für Frauen verhängt (Untertagearbeit, Kokereien etc.), spezifische Arbeitszeitregelungen für Frauen erlassen (Höchstarbeitszeit, Nachtarbeit) sowie eine niedrigere Entlohnung von Frauenarbeit im Vergleich zu Männerarbeit tariflich abgesichert (Frauenlohngruppen). Diese einseitig vollzogene Restriktion wurde dabei durchgängig von der Vorstellung der Ungleichheit der Geschlechter begleitet und u.a. mittels der Konstruktion spezifischer Geschlechtscharaktere legitimiert (vgl. Hausen 1976, S. 363ff).

Zudem wurde die Kategorisierung von Frauen als Arbeitskräfte zweiter Klasse durch deren spezifisches Erwerbsverhalten begründet, welches tatsächlich oder vermutet nicht dem Erfordernis voller zeitlicher und physischer Leistungsfähigkeit entspräche und Frauen zudem eine gesellschaftlich akzeptierte Alternativrolle als Hausfrau offen stehe, was diese nicht auf Erwerbsarbeit angewiesen sein lasse (vgl. Willms 1983, S. 114).

Das sich im 19. Jahrhundert anreichernde Konstrukt der Geschlechterdifferenz bildete die Basis, Frauenarbeit zu einem kategorialen Spezialfall zu erklären und hierdurch die limitierte Inklusion von Frauen in das Beschäftigungssystem zu rechtfertigen. Dies zeigt insbesondere die Analyse der vorgängigen Diskurse zur geschlechtsspezifischen Regulierung von Arbeit gegen Ende des 19. Jahrhunderts. Hier wurde sich auf essentielle Differenzen zwischen den Geschlechtern bezogen, welche die Vorstellung der Komplementarität der Geschlechter beinhalteten und somit deren Unvergleichbarkeit voraussetzten (vgl. Wobbe 2012; Wecker 1996; für den internationalen Kontext vgl. Wikander 1995). Erstens wurde eine körperliche Differenz zwischen Frauen und Männern behauptet, welche eine besondere Schutzbedürftigkeit von Frauen aufgrund „ihrer natürlichen Schwäche“ notwendig erscheinen ließ sowie die geringere Produktivität von Frauenarbeit bedinge. Zweitens wurde, entsprechend der bürgerlichen Familienideologie, von einer sozialen (Rollen)Differenz zwischen Frauen und Männern ausgegangen, wonach Frauen geeignet für Familienarbeit und Arbeiten im Haus schienen, Männer hingegen für die Lohnarbeit außer Haus. Und drittens wurde sich auf eine paternalistisch motivierte spezifische Schutzbedürftigkeit von Frauen bezogen, indem deren differente Mündigkeit – verheiratete Frauen waren z.B. keine mündigen Vertragspartner – ein regulierendes Eingreifen des Staates, zum Schutze der Frau unumgänglich erscheinen ließ (vgl. auch Schiek 1992, S. 41).

Diese Differenzierungen bildeten sodann auch die Grundlage der Unterscheidung zwischen Frauen- und Männerarbeit. Demnach galt Frauenarbeit zum ausgehenden 19. Jhd. im Vergleich zu Männerarbeit als unqualifizierte Arbeit, welche zu meist als Zuarbeit klassifiziert wurde, nur als eingeschränkt produktiv galt und einer besonderen Regulierung bedurfte. Dagegen wurde unter Männerarbeit die vollwertige Normalarbeit verstanden, welche mit einer Normalleistung gleichgesetzt war, während Frauenarbeit die im Vergleich minderwertigere Arbeit darstellte (vgl. Weiss 2007, S. 40). Diese Klassifikationen von Frauen- und Männerarbeit in Verbindung mit den für Frauenarbeit einhergehenden Restriktionen beim Zugang zu Arbeit gelten als Vorbedingung für die durch die Industrialisierung ausgelöste Neukonstituierung des Arbeitsmarktes mit geschlechtsgebundener Arbeitsteilung (vgl. Wecker 1996, S. 197). So führten die im 19. Jahrhundert institutionalisierten Normalitätsvorstellungen über Frauen- und Männerarbeit zur Verfestigung von Wertunterschieden zwischen weiblichen und männlichen Arbeitskräften sowie zur Etablierung zweier auch rechtlich getrennter Kategorien von Arbeitskräften. Diese geschlechterdifferente Strukturierung des Arbeitsmarktes verliert jedoch im Untersuchungszeitraum (1945-2010) an Legitimität, wie die im Folgenden vorgestellten Fallbeispiele verdeutlichen.

3 Das Aufbrechen der Geschlechterdifferenz im Kontext von Arbeit nach 1945

Bereits mit der Schaffung des Grundgesetzes 1949 vollzog sich ein gravierender Wandel im Hinblick auf die unterschiedliche rechtliche Behandlung von Männern und Frauen. So wurde im Grundgesetz (GG) unter Art. 3 Abs. 2 festgehalten: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Durch diesen Satz wurden Männer und Frauen in der Bundesrepublik erstmals rechtlich formal gleichgesetzt und Gesetze, die mit diesem Gleichheitssatz in Konflikt standen, sollten nun überarbeitet werden (vgl. Wapler 2012, S. 49). Damit lag erstmals eine rechtliche Norm zur Gleichberechtigung der Geschlechter vor, auf die Bezug genommen werden konnte und auch wurde, wie die nachfolgenden Fallbeispiele verdeutlichen.

Eine ebenfalls aus dieser Norm resultierende Veränderung für das Zusammenspiel von Arbeit und Geschlecht betrifft die Reform des Ehe- und Familienrechts. Diese Reform aus dem Jahre 1977 führte dazu, dass die im BGB rechtlich verankerte „Hausfrauenehe“, welche mit einer Fixierung der Frau auf Haushalts- und Familienaufgaben sowie dem alleinigen Entscheidungsrecht des Mannes in Familienfragen einherging, in ihrer institutionellen Verankerung aufbrach und durch das „Partnerschaftsprinzip“ ersetzt wurde (John/Stutzer 2002, S. 216).

Ebenfalls gegen Ende der 1970er Jahre setzte eine Betonung der Gleichheit der Geschlechter ein, forciert durch die zweite Frauenbewegung. Natürliche Unterschiede sollten zunehmend keine sozialen Rollen mehr begründen und eine gegenteilige rechtliche Auslegung wurde als unmittelbare Diskriminierung befunden. Zur Verwirklichung von Chancengleichheit, des Prinzips der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und des Schutzes vor Diskriminierung entstanden in der Folge Gesetzesreformen, wie die Einführung des Diskriminierungsverbotes im BGB, § 611a.

In diesem Prozess spielten aber auch Vorgaben und Richtlinien der Europäischen Union eine maßgebliche Rolle. Mit der Gründung der „Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft“ im Jahre 1957 wurde der „Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit“ (EWGV Art. 119) vereinbart, der im Jahre 1975 durch die Richtlinie 75/117/EWG konkretisiert wurde. Dieser Artikel stellt bereits einen „Bruch mit der Erbschaft des 19. Jh.“ dar (Wobbe/Biermann 2009, S. 81), da er u.a. dazu beitrug, dass das Arrangement des männlichen Familienernährers zunehmend brüchig wurde (Wobbe/Biermann 2009, S. 82). Eine entscheidende Veränderung im Hinblick auf den Zugang zu Arbeit und die Gleichstellung der Geschlechter geht des Weiteren von der 1976 erlassenen Richtlinie 76/207/EWG aus. Dabei bedeutet „Gleichbehandlung“, dass keine unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen dürfe. Die Spezifizierung von direkter und indirekter Diskriminierung wurde hiermit erstmals in das EU-Recht eingeführt. Konkret bedeutet dies, dass Entlohnung sowie Zugangsbedingungen zu Arbeit nicht mehr an die Geschlechtszugehörigkeit gekoppelt werden durften.

3.1 Die De-Legitimation der Geschlechterdifferenz in Fragen der Entlohnung. Das Fallbeispiel der Leichtlohngruppen

Bis zur Mitte der 1950er Jahre war in zahlreichen Tarifverträgen für Frauen ein geringerer Lohn vorgesehen als für Männer bei gleicher Arbeit, vor allem in den unteren Lohngruppen verschiedener Industriezweige (BT-D 14/227: 2). Diese Minderentlohnungsklauseln fußten auf einer differenzierenden Bewertung der Arbeitsleistung in Abhängigkeit vom Geschlecht, welche im Umkehrschluss auch zu einer unterschiedlichen Entlohnung der Geschlechter führte. Männliche Arbeitskräfte repräsentierten nach dem zugrunde liegenden Differenzschema den vollwertigen Standard der Leistungsfähigkeit einer Arbeitskraft (Normalleistung), welcher ein 100%iger Lohn entsprach, weibliche Arbeitskräfte hingegen standen für eine geringere Leistungsfähigkeit (Minderleistung), welche in tariflichen Abschlagsklauseln berücksichtigt wurden.

Im Jahre 1955 stellte der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) fest, dass Artikel 3 Absatz 2 und 3 GG auch die Lohngleichheit von Männern und Frauen bei gleicher Arbeit beinhaltet. Das BAG erklärte damit Klauseln in Tarifverträgen, die Entgeltabschläge für Frauen enthielten, für „verfassungswidrig und nichtig“ (Winter 1998, S. 40).

Damit wurde erstmalig das Geschlecht als Prädiktor für eine unterschiedliche Entlohnung in Frage gestellt, da von diesem Zeitpunkt an Lohnunterschiede nicht als legitim galten, wenn sie sich allein auf das Merkmal Geschlecht beziehen. Auf diese Weise erodierte die bislang übliche Praxis der Bewertung und Entlohnung von Frauen- und Männerarbeit und führte zugleich zu Aushandlungsprozessen zwischen unterschiedlichen Akteuren, um eine neue Praktik der geschlechtsneutralen Bewertung und Entgeltzuordnung zu etablieren. Gesucht wurden neue Klassifikationskriterien, um den Verlust der ordnungsgebenden Funktion der Kategorie Geschlecht auszugleichen.

In seinem Urteilsspruch schlug das BAG vor, den (körperlichen) Schweregrad von Arbeit als Kriterium für die Bestimmung der Lohnhöhe zu verwenden. Dazu merkte das BAG an:

„Es ist nach dem Gesagten möglich, genauere Lohnkategorien zu bilden, insbesondere auch für leichtere und schwerere Arbeiten, die näher bezeichnet werden. Diese Lohnkategorien müssen aber für Mann und Frau gleich sein. (...) Sollte eine solche Methode dazu führen, daß die Frauen alsdann deshalb geringer entlohnt werden, weil gerade sie es sind, die die leichtere Arbeit oder die überwiegend leichtere Arbeit leisten, so bestehen dagegen keine rechtlichen Bedenken.“ (BAG 1955, S. 8)

Die Messbarkeit des Schweregrades von Arbeit wurde demzufolge in dem Urteil als Zielsetzung benannt, im Sinne einer gerechteren Entgeltzuordnung, sowie auch als Problemstellung, im Sinne fehlender objektiver Kriterien zur Messbarkeit der Schwere von Arbeit. Daraus resultierte die Handlungsproblematik, dass neue (geschlechtsneutrale) Vergleichskriterien sowie Indikatoren des Vergleichs zur Bewertung von Arbeitsleistung zu definieren waren.

Des Weiteren verdeutlicht der zweite aufgeführte Satz im Urteil, dass das Gericht auf eine in der Alltagspraxis als selbstverständlich geltende Unterscheidung rekur-

rierte, indem Männerarbeit mit schwerer Arbeit in Zusammenhang gebracht wurde, während Frauen eher leichte Arbeit attribuiert wurde (vgl. dazu auch Krell 1984). Der Urteilsspruch des BAG erfolgte damit vor dem Hintergrund eines gesellschaftlichen Sinnhorizontes, den Simmel (1995) als männliche Kultur bezeichnet, in der eine qualitative Differenz der Geschlechter – quasi auf der Tonspur – wirkt (Simmel 1995, S. 66f). Die im 19. Jahrhundert institutionalisierte Vorstellung über Frauen- und Männerarbeit wurde in dem Urteilsspruch also fortgeschrieben, allerdings mit dem Unterschied, dass die Gleichheitsnorm des Grundgesetzes die Abweichung zwischen den Geschlechtern begründungsbedürftig machte.

In Folge des Urteils entstanden die so genannten „Leichtlohngruppen“ (LLG), die definiert sind als Lohngruppen für „körperlich leichte Arbeiten, die einen geringeren Lohn vorsehen als die Lohngruppen für körperlich schwere Arbeiten“ (BT-D 10/6501: 2). Das Problem der Leichtlohngruppen bestand nun vornehmlich darin, dass diese insbesondere durch Frauen besetzt waren und insofern der Verdacht einer indirekten Lohndiskriminierung von Frauen nahe lag. Wie die weiteren Ausführungen zeigen, musste die Geschlechterdifferenz bei der Bewertung von Leistungen, die bis 1955 durch die Frauenlohngruppen institutionell abgesichert war, nun vermehrt über Handeln erzeugt und symbolisch markiert werden (vgl. Kap. 4.1).

3.2 Die De-Legitimation der Geschlechterdifferenz im Fallbeispiel der Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes für Arbeiterinnen

Das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen (NAVerb), eingeführt 1891 als § 137 der Gewerbeordnung und ab 1938 überführt in § 19 der Arbeitszeitordnung (AZO), kann als rechtliche Institutionalisierung des Verhältnisses von Geschlecht und Arbeit begriffen werden. Die regulative Funktion von Arbeitszeiten für den Zugang zu Arbeit und die gesellschaftliche Arbeitsteilung, vermittelt über das NAVErb, blieb über 100 Jahre erhalten und stützte noch bis ins Jahr 1992, als es zur Aufhebung des NAVErb durch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) kam, die limitierte Inklusion von Frauen in das Beschäftigungssystem.

Bereits im Vorfeld (Mitte 1980er Jahre) regte sich allerdings Kritik am NAVErb. Arbeitgeberverbände sahen im NAVErb ein Beschäftigungshindernis. Ein Teil der zweiten Frauenbewegung lehnte einen besonderen Beschäftigungsschutz für Frauen ab (vgl. Ayaß 2000: 209f). Die damalige CDU/FDP sah für eine arbeitszeitrechtliche Neuregelung vor, das Frauennachtarbeitsverbot abzuschaffen (Plenarprotokoll 11/53). In der Folge wurde gerade das NAVErb als arbeitszeitliche Beschränkung in den 1980er und 1990er Jahren zu einem Fokus der Diskurse um das Arbeitszeitrecht.³

In den Debatten lassen sich zwei dominierende Diskursstränge identifizieren: Zum einen wurde wiederholt die Notwendigkeit geschlechtsspezifischer Schutzgesetzgebung, insbesondere im Hinblick auf das NAVErb diskutiert. Dabei stand die

³ Der Diskurs rund um Arbeitszeitgesetzgebung und Nachtarbeitsverbot wurde in der Zeitspanne von 1981-1994 mit Hilfe der Analyse von Drucksachen, Plenarprotokollen, arbeitsmedizinischen Gutachten, Stellungnahmen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmerseite sowie von Seiten der Wissenschaft, insbesondere Rechtswissenschaft und Arbeitswissenschaft rekonstruiert.

Frage im Vordergrund, ob der besondere Schutz von Frauen in Bezug auf Nachtarbeit gerechtfertigt sei (insbesondere durch gesundheitliche Argumente) oder ob er ein Diskriminierungspotenzial enthalte, da einseitig die Beschäftigung von Frauen reglementiert werde (Plenarprotokoll 9/22).

Gefragt wurde auch nach den genauen Kriterien, nach welchen Nachtarbeit verboten werden sollte. Verwiesen wurde auf die technische Entwicklung in vielen Arbeitsbereichen, welche die Arbeit in den 1980er Jahren wesentlich leichter als noch vor 30 oder 40 Jahren ausfallen lasse (Plenarprotokoll 9/22). Schließlich holte die Bundesregierung (SPD/FDP) im Jahr 1984 ein Gutachten über die „Nachtarbeit für Frauen“ (Rutenfranz et al. 1987) ein. Dieses Gutachten kam zu dem Ergebnis, dass sich Nachtarbeit gleichermaßen auf die Gesundheit von Frauen und Männern auswirke. Bei Frauen mit Kleinstkindern seien Schlafprobleme jedoch besonders ausgeprägt, was ein gesundheitliches Risiko bergen könne. Dieses Phänomen lasse sich nicht direkt aus der Belastung ableiten, sondern stehe im Zusammenhang mit der Beanspruchung, welche sich aus der sozialen Rollenverteilung im Privaten ergebe. Daher kamen die Experten zu dem Schluss, dass zwar keine „gesicherten Erkenntnisse“ zu geschlechtsspezifischen gesundheitlichen Auswirkungen von Nachtarbeit ausgemacht werden könnten, dass aber der „begründete Verdacht“ nahe läge, dass Frauen aufgrund ihrer sozialen Rolle durch Nachtarbeit stärker gefährdet seien als Männer (Rutenfranz et al. 1987, S. 56).

Der zweite dominante Diskursstrang der Debatte befasste sich mit der Modernisierung und Angemessenheit einer neuen Arbeitszeitregelung, welche durch eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten und den Abbau von Beschäftigungsverboten verwirklicht werden sollte. Dieses Ja zu mehr Flexibilität würde der CDU zufolge auch ein Mehr an Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit bedeuten (Plenarprotokoll 11/53: 3737). Gleichzeitig verfolgte die damalige Bundesregierung das Ziel, den Frauenarbeitsschutz dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern anzupassen (Plenarprotokoll 11/53). Den veränderten Bedingungen und modernen Ansichten folgend, dürfe ein gesonderter Frauenarbeitsschutz nur aufrechterhalten werden, „soweit er zur Abwehr geschlechtsspezifischer Gefährdungen der Arbeitnehmerinnen und möglicher Schädigungen des werdenden Lebens erforderlich ist.“ (Drucksache 11/360 : 2)

Bereits die hier skizzierten Diskurse lassen Auflösungstendenzen des Narrativs der besonderen Schutzbedürftigkeit von Frauen erkennen. Spezifische gesundheitliche Gefährdungen durch Nachtarbeit wurden bereits angezweifelt bzw. eine Neubestimmung der Kriterien gefordert, nach denen eine solche Gefährdung bemessen werden sollte. Auch wurde bereits die Frage erörtert, ob die einseitigen gesetzlichen Restriktionen bei der Gestaltung der Arbeitszeit als Diskriminierung von Frauen zu werten seien. Diese Fragen wurden schließlich im Urteil des BVerfG zum NAOVerb geklärt.

Eine Klage der Arbeitgeberseite aus dem Jahr 1982, welche sich auf die Unvereinbarkeit des NAOVerb mit dem Grundgesetz Art. 3 bezog, führte im Jahr 1992 zu dessen Aufhebung durch das BVerfG. In seiner Urteilsbegründung führte das BVerfG

an, das Naverb benachteilige Arbeiterinnen im Vergleich zu Arbeitern und weiblichen Angestellten. Des Weiteren wirke es sich nachteilig bei der Stellensuche von Frauen aus. Damit verstoße es gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3 GG. Nach dieser Verfassungsnorm dürfe niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden und das Geschlecht dürfe nicht als Anknüpfungspunkt für eine rechtliche Ungleichbehandlung herangezogen werden (BVerfGE 85 - 191, S. 206). Ebenso wurde eine zunehmende Gleichheit der Geschlechter in Bezug auf deren Erwerbsleben und ihre „Berufsstellung“ konstatiert, die als Argument für eine rechtliche Gleichstellung – auch unter Bezugnahme auf die EU-Richtlinie 76/207/EWG – gewertet werden sollte. Das BVerfG führte unter Bezugnahme auf das Gutachten von Rutenfranz et al. (1987) an, dass es für eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern keinen „sachlichen“ Grund gäbe, da Nachtarbeit für alle Menschen schädlich sei. Auch das von vielen Akteuren bemühte Argument der „Doppelbelastung“ von Frauen durch Nachtarbeit in Verbindung mit der Verantwortung für Haushalt und Kinder sowie das hierdurch gestützte Schutzargument wurde zurückgewiesen. Die soziale Rollenverteilung sei kein geschlechtsspezifisches Merkmal und geschlechter-differenzierende Regelungen wurden nur noch als zulässig angesehen, „soweit sie zur Lösung von Problemen, die ihrer Natur nach nur entweder bei Männern oder bei Frauen auftreten können, zwingend erforderlich sind“ (BVerfGE 85 - 191, S. 207). Differente rechtliche Klassifikationen von Arbeitskräften in Bezug auf die Kategorie Geschlecht wurden so durch das Urteil delegitimiert. Das BVerfG forderte daher eine geschlechtsneutrale Neuregelung der Arbeitszeitbestimmungen und des Nachtarbeitsverbotes bei Beachtung des Grundrechtes auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG). Dieser Forderung wurde mit dem Erlass des neuen Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) von 06. Juni 1994 nachgekommen.

4 Die De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz in Folge der Urteile?

Vor dem Hintergrund der vorangegangenen Ausführungen stellt sich die Frage, ob die Entwicklungen nach dem II. Weltkrieg zu einer De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz in den Bereichen „Arbeitszeit“ und „Entlohnung“ geführt haben. Unter De-Institutionalisierung verstehen wir im Sinne von Jepperson (1991) den Bedeutungs- und Verbindlichkeitsverlust einer Institution bis hin zu ihrem Verfall. Spielt die Geschlechterdifferenz keine Rolle mehr, so kann von einer Gleichheit der Geschlechter für den Zugang sowie die Bewertung von Arbeit ausgegangen werden.

4.1 Geschlechtergleichheit in der Entlohnung? Das Fallbeispiel der Leichtlohngruppen

Das Beispiel der Leichtlohngruppen verdeutlicht, auf welche Weise die sozial voraussetzungsreiche Konstruktion der Geschlechterdifferenz nach 1955 erfolgte. Solange Frauenlohngruppen existierten, wurde die Verschiedenheit der Entlohnung wie selbstverständlich mit dem Geschlecht begründet. In dem Moment, in dem das Geschlecht nun nicht mehr für die Festlegung unterschiedlicher Arbeit und deren Entlohnung als Prädiktor gelten darf, stellt sich die Frage, mit Hilfe welcher ‚objektiven‘ Kriterien die Annahme der Verschiedenheit ‚gestützt‘ werden kann.

Um den Konstruktionsprozess der Geschlechterdifferenz zu rekonstruieren, wurden elf Berichte (von 1969 bis 1999) der Bundesregierung zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen analysiert.⁴ Aufgrund des deutschen Spezifikums der Tarifautonomie (BT-D 6/2229) wurden die Stellungnahmen der Arbeitgeberverbände sowie der Gewerkschaften ebenfalls in den Textkorpus einbezogen.

Des Weiteren waren auch Arbeitswissenschaftler sowie Mediziner in den Diskurs um Entgeltgleichheit involviert, indem Wissenschaftler beauftragt wurden, objektive Kriterien für die Bewertung von Arbeit zu erstellen. Diese differenzierten den Schweregrad von Arbeit in eine informatorische sowie energetische Arbeitsschwere und lieferten damit die Kriterien für ein objektives Verfahren der Arbeitsbewertung (Rohmert/Rutenfranz 1975).⁵

Zugleich zeigt das Forschungsdesign die soziale Bedingtheit der wissenschaftlichen Expertise, durch die in den Forschungsauftrag einfließenden Vorannahmen über Frauen- und Männerarbeit. Bereits in der Einleitung des Forschungsberichtes werden Frauen als „besondere“ Personengruppe begriffen, die sich sowohl durch biologische, anatomische, körperliche, psychologische und funktionale Merkmale von der „Normalarbeitskraft“ abgrenze (Rohmert 1974 in: Rohmert/Rutenfranz 1975, S. 16). Männerarbeit dagegen wurde nicht explizit definiert, sondern als selbstverständlicher Normalstandard mitgedacht. Insofern wird deutlich, dass die Suche nach Kriterien für eine „moderne und gerechte Arbeitsbewertung“ (ebd., S. 19) in der Denktradition der Vorstellung von Frauenarbeit aus der Zeit der Entstehung des Industriekapitalismus erfolgte.

Das arbeitswissenschaftliche Gutachten wurde in dem nachfolgenden Diskurs um Leichtlohngruppen bis Ende der 1990er Jahre als (einzige) wissenschaftliche Referenz für ein objektives Verfahren zur Bewertung von Arbeit angeführt. So griff die Bundesregierung, die sich im Zusammenhang mit den LLG als Vermittler, Begutachter und Berichterstatter verstand, dessen Handlungsfähigkeit jedoch durch das institutionelle Arrangement der Tarifautonomie eingeschränkt sei, die Ergebnisse in ihren Berichten (erstmalig 1977) auf: Fänden die „anerkannten arbeitswissenschaftlichen Grundsätze“ bei der Einstufung keine Anwendung, so bestünde die Möglichkeit für die „betroffenen Frauen“, ihre Rechtsansprüche im Klageweg durchzusetzen (BT-D 8/4156, S. 3). Für die Herstellung von Entgeltgleichheit war und ist demzufolge immer eine Klägerin erforderlich, die in Aktion treten muss (vgl. dazu auch Bertelsmann 1994).

⁴ Denn letztlich handelt es sich bei dem Gebot der Entgeltgleichheit um einen Rechtsanspruch, der durch den Gesetzgeber aktiv gefördert werden müsse (Winter 1994).

⁵ Die arbeitswissenschaftlichen als auch arbeitsmedizinischen Experten entwickelten ein Verfahren zur Erfassung der „Tätigkeitsanforderungen eines konkreten Arbeitsplatzes, für die menschliche Funktionen eingesetzt und beansprucht werden (...)“ (Rohmert/Rutenfranz 1975: 9). Untersucht wurden 204 industrielle Arbeitsplätze, die danach differenziert wurden, ob sie vorwiegend von Männern oder von Frauen besetzt wurden. Mit Hilfe statistischer Verfahren (Cluster- und Faktorenanalyse) wurden 19 signifikante, die Belastung bestimmende Faktoren ermittelt, die wiederum in ein „ergonomisches“ Konzept, d. h. ein fünfstufiges, die Belastungen und Beanspruchung ausdifferenzierendes Modell einfließen. Auf diese Weise wurden pro Arbeitsplatz unterschiedliche Arbeitsinhalte und Belastungsgewichtungen ermittelt.

Auch die Rechtsprechung bezog sich auf die arbeitswissenschaftliche Expertise. So stellte das Bundesarbeitsgericht im Jahre 1988 unter Bezugnahme auf dieses Gutachten fest, dass die „physische Leistungsfähigkeit der Frau im Durchschnitt um ein Drittel geringer sei als die des Mannes (...)“ (BAG, 4 AZR 707/87, S. 201). An dem Differenzmodell wurde demzufolge festgehalten.

Dies gilt auch für die Tarifvertragsparteien, die die Erkenntnisse des Gutachtens bei der Definition tarifvertraglicher Eingruppierungsbestimmungen umzusetzen hatten. Auch sie begrüßten das Gutachten, wiesen zugleich aber darauf hin, dass dieses Verfahren zu zeit- und arbeitsaufwendig sei sowie auch das Messverfahren aufgrund des Individuumsbezugs für kollektive Verträge nicht geeignet sei (BT-D 8/574).

Im Verlauf der 1990er Jahren wurde das Problem der Leichtlohngruppen von der Bundesregierung und den Tarifpartnern zunehmend marginalisiert (BT-D 12/4033, BT-D 13/3120). Begründet wurde die zunehmende Bedeutungslosigkeit mit dem geringeren Tarifabstand zur nächst höheren Lohngruppe sowie mit der geringen Besetzung der Lohngruppe, die dazu noch geschlechtlich durchmischt sei. Schlussendlich beschloss der Bundestag am 23. Juni 1999, dass die Berichterstattung sich nicht mehr auf die Leichtlohngruppen konzentrieren solle, sondern vielmehr ein umfassender Bericht über die Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern zu erstellen sei (BT-D 14/1290, S. 1). Damit wandelte sich die Thematik der Entgeltgleichheit, die sich insbesondere auf den Fall der Leichtlohngruppen fokussierte, in das weitreichendere Thema der Chancengleichheit in Bildung und Beruf.

Insofern hat das Verbot von Frauenlohngruppen aus dem Jahre 1955 zwar zu einer Vergleichbarkeit der Arbeitsleistung der Geschlechter geführt, jedoch konnten tradierte Deutungsmuster zur Unterscheidung von Männer- und Frauenarbeit sowie deren Leistungsfähigkeit nicht aufgebrochen werden. Stattdessen wirkte die Geschlechterdifferenz bei der Bewertung von Arbeit sowie deren Entlohnung weiter fort, wenngleich auch die explizite Bezugnahme auf die Kategorie Geschlecht nicht mehr legitim war. Insofern sprechen wir von einer Re-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz im Sinne von Jepperson (1991), indem neue, ‚objektive‘ Kriterien für die Bewertung von Arbeit definiert wurden, die jedoch die Geschlechterdifferenz – wenngleich auch anders arrangiert – weiterführten. Das Wissen um die Geschlechterdifferenz blieb und bleibt nach wie vor eine sozial signifikante Unterscheidung der Bewertung von Frauen- und Männerarbeit (vgl. Krell 1994; Kreimer 2009; Carl/Krehnke 2004). So weist die aktuelle Lohn- und Gehaltsstatistik des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahre 2012 den Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen (unbereinigter Gender Pay Gap) in Höhe von 22% aus.⁶ Mit anderen Worten: Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit“ ist nach wie vor ein Prinzip ohne Praxis (Winter 1998).

⁶ https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdienstunterschiedeMaennerFrauen/Aktuell_Verdienstunterschied.html (abgerufen am 15.8.2013)

4.2 Geschlechtergleichheit in rechtlichen Regulierungen zur Arbeitszeit? Das Fallbeispiel der Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes für Arbeiterinnen

Die differente rechtliche Klassifikation von Arbeitskräften in Bezug auf die Kategorie Geschlecht wurde – wie gezeigt – durch den Spruch des BVerfG zur Aufhebung des NArbV de-legitimiert. Das Echo dieser De-Legitimation zeigte sich sodann im Diskurs um die Verabschiedung eines neuen Arbeitszeitgesetzes von 1992-1994. So forderten alle am Diskurs beteiligten Akteure nach dem Urteil des BVerfG eine von Personenkategorien unabhängige Regulierung des Arbeitsschutzes mit besonderen Schutzvorschriften für all diejenigen, die Nachtarbeit leisten (Plenarprotokoll 12/108 – 1992, S. 9260). Während die Arbeitnehmerseite und arbeitnehmernahe Parteien ein Gesetz forderten, das dem Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit – unabhängig vom Geschlecht – gerecht werde und auch der möglichen Doppelbelastung durch Beruf und Familie Rechnung tragen solle (DGB 1992 b, S. 1; Plenarprotokoll 12/183 – 1993), forderten BDI, CDU und FDP zwar ebenfalls eine diskriminierungsfreie Neugestaltung des Nachtarbeitsverbotes, stellten hier allerdings nicht die Fürsorgepflicht des Staates in den Mittelpunkt der Argumentation, sondern Argumente von Wirtschaftlichkeit und Produktivität (BDI 1992, S. 2). Gingen DGB und SPD auch nach dem Urteil des BVerfG noch davon aus, dass negative soziale Folgen der Nachtarbeit für das Familienleben, die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, an politischen, gewerkschaftlichen und kulturellen Veranstaltungen durch gesetzliche Regulierungen abgemildert werden sollten (DGB – 1.10.1991), definierte der BDI „das Private“ als nicht durch staatliche Gesetze Regulierbares und positionierte alles „Private“ außerhalb des Kontextes von Arbeit und Beschäftigung. Angesichts eines sich weltweit verschärfenden Wettbewerbs und der wesentlich liberaleren Praxis in anderen Mitgliedsstaaten der EU würden hier wirtschaftliche Nachteile zum entscheidenden Kriterium für die Neugestaltung des Arbeitszeitgesetzes. Die CDU forderte ebenfalls ein Arbeitsschutzrecht, das aufgrund der Wettbewerbsfähigkeit in ganz Europa gleich geregelt sein sollte. Zudem wurden flexible Arbeitszeiten als „Konjunkturimpuls“ für die deutsche Wirtschaft gewertet. Damit sei das Thema Arbeitszeit „ein entscheidendes Standortkriterium“ (Plenarprotokoll 12/183: 15898).

Die Forderung nach der rechtlichen Deregulierung von Arbeitszeit, in der Beschränkungen für bestimmte Personengruppen aufgehoben werden sollten, zeigt das Aufbrechen der Klassifikation von männlichen und weiblichen Arbeitskräften in Bezug auf deren differente Belastbarkeit, ihren Körper und ihre Gesundheit. Die Geschlechter wurden als Vergleichbare konzipiert, die sich nicht durch körperliche oder leistungsspezifische Eigenschaften unterscheiden. Vielmehr sollten beide Geschlechter dem Arbeitsmarkt und dessen Erfordernissen in gleichem Maße zur Verfügung stehen. Flankiert wurde diese Forderung durch die Bezugnahme auf das Gleichbehandlungsgebot im Hinblick auf den Zugang zu Arbeit. So wurden Flexibilität und Gleichstellung in gleichem Maße zu einer unabdingbaren Komponente eines modernen Arbeitszeitrechtes stilisiert.

Deutlich lässt sich in diesen Diskurssträngen der Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht als Strukturgeber für die Regulierung von Arbeitszeiten erkennen. Allerdings lässt sich auch ein anhaltendes Erbe des Differenzkonzeptes identifizieren,

indem funktionslogische Elemente erhalten bleiben. Der Zugang zu Arbeit soll Frauen auf der einen Seite gewährleistet werden, ohne jedoch neue Regelungen für den privaten Bereich zu schaffen, aus dem Frauen nun freigesetzt werden (sollen), für den sie aber nach wie vor die Hauptverantwortung tragen.⁷ Die Forderungen nach Wettbewerbsfähigkeit, Flexibilität, Standortsicherung und Gleichbehandlung überdecken dabei, dass die Organisation von Erwerbsarbeit weiterhin einer gleichberechtigten Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit entgegensteht, da die Konzeption von Beschäftigung in Vollzeit nach wie vor die geschlechtsgebundene Arbeitsteilung voraussetzt (vgl. Winker 2013, S. 121; Nickel 2012, S. 8f).

5 Fazit

Zusammenfassend zeigen die vorangegangenen Ausführungen, dass Arbeit sich auch im 21. Jahrhundert noch in hohem Maße über das Kriterium Geschlecht definiert. So zeigen beide Fallbeispiele, dass Geschlecht zwar nicht unmittelbar für den Zugang zu sowie die Entlohnung von Arbeit bestimmend sein darf, zugleich wird jedoch in beiden Fällen das Geschlecht – quasi durch die Hintertür – wieder eingeführt. Im Fall der Leichtlohngruppen, indem die Geschlechterdifferenz unbewusst bei der Bewertung von Arbeit fortgeführt wird, im Fall der Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes, indem die funktionale Arbeitsteilung im Privaten sowie die strukturelle Ausgestaltung von Erwerbsarbeit die rechtliche De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz unterläuft. Vor diesem Hintergrund ist die eingangs formulierte Frage nach dem Bedeutungsverlust der Geschlechterdifferenz zumindest im Hinblick auf die Bereiche der Entlohnung sowie der Arbeitszeitgestaltung zu verneinen.

Ein Aufbrechen der Geschlechterdifferenz erfolgte vor allem auf rechtlichem Wege, durch das Vorhandensein von nationalen sowie supranationalen Gleichheitsnormen, auf die Bezug genommen werden kann. Ob und zu welchem Zeitpunkt diese Bezugnahme erfolgt, ist wiederum von dem jeweiligen Kontext abhängig, in dem das Geschlecht einen relevanten Ordnungsfaktor bildet (vgl. dazu Heintz/Nadai 1998). Im Fall der Leichtlohngruppen führte bereits Mitte der 1950er Jahre die Klage einer Arbeiterin vor dem Bundesarbeitsgericht dazu, dass bestehende Entgeltgruppen nach neuen, geschlechtsneutralen Kriterien zu definieren waren. Diese Gerichtsentscheidung generierte für die maßgeblich beteiligten Akteure (Tarifvertragsparteien, Regierung) ein Handlungsproblem, das unmittelbar zu lösen war und den Vergleich männlicher und weiblicher Arbeitsleistung notwendig machte. Förderlich war sicherlich, dass zu diesem Zeitpunkt die Entgeltgleichheit eine Norm bildete, die über die unterschiedlichen Akteursgruppen hinausgehend breite Akzeptanz fand.⁸ Dass es letztendlich zwar ein akzeptiertes Prinzip, wenngleich auch ohne Praxis blieb, ist auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen. Die Analyse des Diskurses bietet dahinge-

⁷ Dass Reproduktionsarbeit immer noch vorwiegend Frauenarbeit ist, belegen z.B. Zeitbudgetstudien zur nahezu unveränderten Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern im Bereich der Haus- und Sorgearbeit in den privaten Haushalten (vgl. Pinl 2004).

⁸ Dies zeigt sich auch darin, dass im Jahre 1957 der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit Eingang in den EWGV (Art. 119) erhielt. Auf der internationalen Ebene bestand bereits seit dem Jahr 1951 das ILO-Übereinkommen 100, welches das gleiche Entgelt für Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit als internationalen Standard definierte. Dieses Übereinkommen wurde in Deutschland dann im Jahre 1956 ratifiziert.

hend einen Anhaltspunkt, dass der Grundsatz der Tarifautonomie nicht nur von den Sozialpartnern sondern auch von den anderen, am Diskurs beteiligten Akteuren (Politik, Wissenschaft, Recht) als Institution dargestellt wurde, die es auf jeden Fall zu wahren gelte, obgleich die Tarifauseinandersetzungen jene folgenreichen Interaktionssituationen darstellen, in denen das Wissen um die Geschlechterdifferenz (re-) produziert und in den ausgehandelten Lohngruppierungen sedimentiert wird.⁹

Im Unterschied dazu wurde das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen erst Anfang der 1990er Jahre durch das BVerfG aufgehoben, wiederum unter Bezugnahme auf das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes. In diesem Fall erhob jedoch die Arbeitgeberseite Klage und drang auf eine Aufhebung des beschränkten Zugangs von Frauen zur Nachtarbeit. Zehn Jahre verstrichen, bevor das BVerfG sich der Klagen annahm und dies geschah erst vor dem Hintergrund einer Entscheidung des EuGH zum Nachtarbeitsverbot in Frankreich, welches als unvereinbar mit primärem Recht angesehen wurde. Die Entscheidung des BVerfG war es dann wiederum, welche – wie gezeigt – die Argumente der am Erlass eines neuen Arbeitszeitgesetzes beteiligten Akteure strukturierte und in eine Verbindung mit Argumenten der Wirtschaftlichkeit sowie der Wettbewerbsfähigkeit brachte. Diese Schlagworte entsprachen dem Zeitgeist einer Wirtschaft, die sich mit Phänomenen der Globalisierung und Flexibilisierung konfrontiert sah, auf die es mit einer Deregulierung von Arbeit(szeit) – also auch einer Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes – zu reagieren galt.¹⁰

Zudem lässt sich ein weiterer Beleg für die Kontextgebundenheit der Bezugnahme auf die Geschlechterdifferenz zur Strukturierung von Arbeit finden. Während im Fall der Leichtlohngruppen neue Kriterien geschaffen wurden, die die Kategorie Geschlecht indirekt relevant machten, wurde im Fall der rechtlichen Arbeitszeitgestaltung gänzlich auf neue Kriterien verzichtet, die eine spezifische Regelung nach Geschlecht ermöglichen. Dies ist ebenfalls nur aus dem Kontext heraus zu verstehen, in welchem die Neuerungen entstanden. Die Einführung der LLG fällt in das Jahr 1955 und damit in die Zeit einer prosperierenden tayloristisch-fordistisch geprägten Wirtschaft, in welcher sich das Normalarbeitsverhältnis als normatives Leitbild durchsetzte und zur Grundlage beschäftigungspolitischer Maßnahmen wurde. Von Relevanz ist hier, dass im Normalarbeitsverhältnis ein spezifisches Geschlechterarrangement konserviert wird (vgl. Holst/Maier 1998), welches in Kopplung mit dem ErnährermodeLL traditionelle Geschlechterstrukturen verankert (u.a. Leitner et al. 2004). Der Zeitpunkt der Klage vor dem BAG fällt also in die Hochphase der geschlechtsgebundenen Arbeitsteilung, welche noch nicht grundsätzlich zur Debatte stand. Es kann also davon ausgegangen werden, dass auf Seiten der beteiligten Akteure eher der Wunsch nach Konservierung der (Geschlechter-)Verhältnisse bestand. Dies erklärt die prompte Generierung neuer Kriterien, in denen die Geschlechterdifferenz aufrechterhalten blieb.

⁹ Winter (1998, S. 26) formuliert die Vermutung, dass das Konzept gleichwertiger Arbeit bislang weitgehend deshalb unverstanden geblieben sei, um nicht Institutionen, wie die Tarifautonomie sie darstelle, zu gefährden.

¹⁰ Während bei der Einführung des Nachtarbeitsverbotes eher Argumente der Gesundheit im Vordergrund standen, die wiederum dem damaligen Zeitgeist entsprachen.

Das Nachtarbeitsverbot hingegen wird erst im Jahr 1992 aufgehoben, einem Kontext also, in dem die zuvor benannten Strukturbedingungen sich bereits in der Erosion befanden (vgl. Aulenbacher 2007). Mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen, aber auch durch die Erosion des männlich geprägten Normalarbeitsverhältnisses (vgl. Brinkmann et al. 2006, S. 19 ff) lässt sich seit den 1970er bis 1980er Jahren ein Erstarken des Adult-Worker-Modells oder auch Zwei-Verdiener-Modells, zumindest in Form eines Leitbildes beobachten (vgl. Lewis/Giullari 2005). Hiernach haben sich erwachsene Personen eigenständig um ihre Existenzsicherung zu kümmern und ihre Arbeitskraft zu verkaufen (vgl. Winker 2013). Das Nachtarbeitsverbot erscheint vor diesem Hintergrund als ein Beschäftigungshemmnis und eine Störung in der Verwertung von Arbeitskraft für das Kapital. Hinzu treten die o.a. Argumente von Konkurrenz und Wettbewerbsfähigkeit. So wird verständlich, warum in diesem Fall die Geschlechterdifferenz nicht über neue Kriterien eingeführt wurde, sondern es zu einer geschlechtsneutralen Neuregulierung von Arbeitszeiten kam.

Infolgedessen wird deutlich, dass ein Aufbrechen der Geschlechterdifferenz abhängig ist von den jeweiligen Kontextbedingungen. Dabei befördert ein zeitliches Zusammentreffen von gesellschaftlichen Trends und wirtschaftlichen Erfordernissen mit den Motivationen der maßgeblich am Diskurs beteiligten Akteure, dass in den Sinnkonstruktionen und Legitimationsstrategien der Diskursteilnehmer auf die gesetzlich verankerte Gleichheitsnorm Bezug genommen wird, gegebenenfalls sogar bis hin zu einer rechtlichen Auseinandersetzung.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte 2007: Vom fordistischen Wohlfahrts- zum neoliberalen Wettbewerbsstaat: Bewegungen im gesellschaftlichen Gefüge und in den Verhältnissen von Klasse, Geschlecht und Ethnie. In: Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli/Sauer, Birgit (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Frankfurt/New York, S. 42-55.
- Aulenbacher Brigitte 2010: Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. In: Böhle/Voß/Wachtler/Hoffmann (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 301-328.
- Aulenbacher, Brigitte 2013: Arbeit und Geschlecht. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin.
- Ayaß, Wolfgang 2000: „Der Übel größtes“. Das Verbot der Nachtarbeit von Arbeiterinnen in Deutschland (1891-1992). In: Zeitschrift für Sozialreform 46, S. 189-220.
- Becker-Schmidt, Regina 1987: Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkirchner, L./Wagner, I. (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985. Wien, S. 10-25.
- Becker-Schmidt, Regina 1993: Geschlechterdifferenz-Geschlechterverhältnis: soziale Dimensionen des Begriffs "Geschlecht". In: Zeitschrift für Frauenforschung 1/2, S. 37-46.

- Becker-Schmidt, Renate/Krüger, Helga 2009: Krisenherde in gegenwärtigen Sozialgefügen: Asymmetrische Arbeits- und Geschlechterverhältnisse – vernachlässigte Sphären gesellschaftlicher Reproduktion. In: Aulenbacher, B./Wetterer, A. (Hg.): Arbeit, Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster, S. 12-41.
- Beer, Ursula 1990: Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses. Frankfurt a.M./New York.
- Berkovitch, Nitza 1999: From Motherhood to Citizenship: Women's Rights and International Organizations. Baltimore.
- Bertelsmann, Klaus 1994: Ein Weg zur Verwirklichung? Der Europäische Gerichtshof und die Entgeltgleichheit. In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 163-184.
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke 2006: Prekäre Arbeit : Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn.
- Carl, Andra-Hilla/Krehnke, Anna 2004: Geschlechterdiskriminierung in der betrieblichen Grundentgeltfindung. Positionen und Perspektiven von Management, Betriebsrat und Beschäftigten. Wiesbaden.
- Dölling, Irene (1999). „Geschlecht“ – eine analytische Kategorie mit Perspektive in den Sozialwissenschaften? In: Potsdamer Studien für Frauen- und Geschlechterforschung. Heft 1/99. S. 21-32.
- Frey, Michael/Heilmann, Andreas/Lohr, Karin u.a. (Hg.) (2010): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen. München und Mering.
- Gottschall, Karin 1995: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (Hg.). Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Berlin/New York. S. 125-162.
- Hausen, Karin 1976: Die Polarisierung der ‚Geschlechtscharaktere‘. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, W. (Hg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen. Stuttgart, S. 363-393.
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva 1998: Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 27 (1998), Heft 2, S. 75-93.
- Hinrichs, Karl 1988: Motive und Interessen im Arbeitszeitkonflikt : eine Analyse der Entwicklung von Normalarbeitszeitstandards. Frankfurt/Main.
- Holst, Elke/Maier, Friederike 1998: Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3, S. 506-518.
- Jepperson, Ronald L. 1991: Institutions, Institutional Effects and Institutionalism. In: Powell, Walter/DiMaggio, Paul J.: The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago/London, S. 143-163.
- John, Birgit/Stutzer, Erich 2002: Erwerbsverhalten von Erziehungsurlauberinnen. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 14, H. 3. S. 215-233.

- Kocka, Jürgen 1990: Arbeitsverhältnisse und Arbeiterexistenzen: Grundlagen der Klassenbildung im 19. Jahrhundert. Bonn.
- Kreimer, Margareta 2009: Ökonomie der Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps. Wiesbaden.
- Krell, Gertraude 1984: Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft. Frankfurt/New York.
- Krell, Gertraude 1994: Die Verfahren der Arbeitsbewertung – Kritische Bestandsaufnahme und Perspektiven. In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 43-53.
- Kutzner, Edelgard 2003: Die Un-Ordnung der Geschlechter: Industrielle Produktion, Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen. München.
- Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.) 2004: Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Wiesbaden. S. 28-43.
- Lewis, Jane/Giullari, Susanne 2005: The adult worker model family, gender equality and care: the search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. In: *Economy and Society* 34 (1), S. 76-104.
- Nickel, Hildegard Maria 2012: Die „große Transformation“ als Krise des Arbeits- und Geschlechterregimes. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*. Jahrgang 5, Heft 1, S. 5-16.
- Ostner, Ilona 1978: Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt a.M./New York.
- Pinl, Claudia 2004: Wo bleibt die Zeit? Die Zeitbudgeterhebung 2001/02 des Statistischen Bundesamtes. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 31-32. S. 19-25.
- Rohmert, Walter/Rutenfranz, Joseph 1975: Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Darmstadt/Dortmund.
- Rutenfranz, J./Beermann, B./Löwenthal, I. 1987: Nachtarbeit für Frauen. Überlegungen aus chronophysiologischer und arbeitsmedizinischer Sicht. Stuttgart.
- Schick, Dagmar 1992: Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen. Gleichberechtigung durch Deregulierung? Baden-Baden.
- Scott, Joan W. 1994: Die Arbeiterin. In: Fraise, Geneviève/Perrot, Michelle (Hg.): *Geschichte der Frauen, 19. Jahrhundert*, Bd. 4. Frankfurt/New York/Paris, S. 451-479.
- Simmel, Georg 1995: Weibliche Kultur. In: Kramme, Rüdiger/Rammstedt, Angela/Rammstedt, Otthein (Hg.): *Georg Simmel. Aufsätze und Abhandlungen 1901-1908*, Gesamtausgabe Bd. 7. Frankfurt/M., S. 64-83.
- Wapler, Friederike 2012: Frauen in der Geschichte des Rechts. In: Foljanty, L./Lembke, U. (Hg.): *Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch*. Baden-Baden. S. 26-46.
- Wecker, Regina 1996: "Weiber sollen unter keinen Umständen zur Nachtarbeit eingesetzt werden..." Zur Konstituierung von Weiblichkeit im Arbeitsprozess. In: Eifert, C./Epple, A./Kessel, M. (Hg.): *Was sind Frauen? Was sind Männer? Geschlechterkonstruktionen im historischen Wandel*. Frankfurt a.M., S. 196-215.

- Weiss, Alexandra 2007: Geschlechterverhältnisse als produktive Ressource? Zur Veränderung von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen im Neoliberalismus. In: Bankosegger, K./Forster, E. (Hg.): gender in motion – Genderdimensionen der Zukunftsgesellschaft. Wiesbaden 2007, S. 35-52.
- Willms, Angelika 1983: Grundzüge der Entwicklung der Frauenarbeit von 1880-1980. In: Müller, W./Willms, A. /Handl, J: Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980. Frankfurt/New York.
- Wikander, Ulla 1995: Some ‚Kept the Flag of Feminist Demands Waving‘: Debates at International Congresses on Protecting Woman Workers. In: Dies. /Kessler-Harris, A./Lewis, J. (Hg.): Protecting Women. Labor Legislation in Europe, the United States, and Australia, 1880-1920. Urbana und Chicago. S. 29-62.
- Winker, Gabriele 2013: Zur Krise sozialer Reproduktion. In: Baumann, H./Bischel, I./Gemperle, M. u.a. (Hg.): Care statt Crash. Sorgeökonomie und die Überwindung des Kapitalismus. Zürich: Edition 8, 119-133.
- Winter, Regine 1994: Entgeltgleichheit in Tarifverträgen - Ein uneingelöster Rechtsanspruch. In: Dies. (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 133-161.
- Winter, Regine 1998: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Ein Prinzip ohne Praxis. Baden-Baden.
- Wobbe, Theresa 2012: Making up People. Berufsstatistische Klassifikation, geschlechtliche Kategorisierung und wirtschaftliche Inklusion um 1900 in Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie 41 (1), S. 41-57.
- Wobbe, Theresa/Biermann, Ingrid 2009: Von Rom nach Amsterdam. Die Metamorphosen des Geschlechts in der Europäischen Union. Wiesbaden.

Quellen

Fallbeispiel der Leichtlohngruppen

Drucksachen des Deutschen Bundestages

- BT-D 3/1809: Entwurf einer Verordnung zur Erhebung der Lohn- und Gehaltsstruktur, 28.04.1960.
- BT-D 4/398: Entwurf einer Verordnung zur Durchführung einer Erhebung über die Löhne in gewissen Industriezweigen in der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (Jahr 1961), 11.05.1962.
- BT-D 4/2674: Entwurf einer Verordnung zur Erhebung der Lohn- und Gehaltsstruktur für die EWG, 29.10.1964.
- BT-D 4/2800: , Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit über vorgeschlagene Verordnung zur Erhebung der Struktur der Löhne und Gehälter, 03.12.1964
- BT-D 5/1177: Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit (19. Ausschuss) über eine Entschließung des Europäischen Parlaments betreffend [...] Artikel 119 des EWG-Vertrags, 30.11.1966

Berichte der Bundesregierung zu Art. 119 EWG-Vertrag (ab 1998 zu Art. 141)

BT-D 5/3782: 22.01.1969	BT-D 10/6501: 20.11.1986
BT-D 6/2229: 06.05.1971	BT-D 11/5785: 23.11.1989
BT-D 7/90: 31.01.1973	BT-D 12/4033: 21.12.1992
BT-D 7/3267: 25.02.1975	BT-D 13/3120: 28.11.1995
BT-D 8/574: 03.06.1977	BT-D 14/277: 11.12.1998
BT-D 8/4156: 10.06.1980	BT-D 14/1290: 23.06.1999

Gerichtsurteile

BAG, 15.01.1955 - 1 AZR 305/54
 BAG, 17.04.1985 - 4 AZR 363/83
 BAG, 17.04.1988 - 4 AZR 707/87

Fallbeispiel Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen

Plenarprotokolle

Plenarprotokoll 9/22 – 18.02.1981
 Plenarprotokoll 11/5 – 19.03.1987
 Plenarprotokoll 11/53 – 15.01.1988
 Plenarprotokoll 12/108 – 25.09.1992
 Plenarprotokoll 12/110 – 08.10.1992
 Plenarprotokoll 12/183 – 22.10.1993

Drucksachen des Deutschen Bundestages

Drucksache 11/360 – 1988
 Drucksache 11/1188 – 1988
 Drucksache 11/1617 – 1988
 Drucksache 12/2412 – 1992
 Drucksache 12/5888 – 1993

Stellungnahmen

BDA (1992 a) - Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechtes der Bundesregierung (Drucksache 12/5888)
 BDA (1992 b) - Stellungnahme zum Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen in der AZO.
 DGB (1991 a) – Pressemitteilung ND 288 – DGB: Nachtarbeit verfassungskonform.
 DGB (1991 b) – Stellungnahme DGB: Mündliche Verhandlung beim Ersten Senat des BVerfG am 01.10.1991 zur Verfassungsbeschwerde zum Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen in der AZO
 DGB (1992) – Pressemitteilung ND 19 – BVerfG bestätigt: Nachtarbeit ist für männliche und weibliche Arbeitnehmer schädlich.

Gerichtsurteile

BVerfGE 85, 191 - Nachtarbeitsverbot
 BVerfGE 5, 9 - Frauenarbeitszeit



AIS-Studien

Das Online-Journal der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie
in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS).

www.arbsoz.de/ais-studien